

## **Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora**

**Sonhaji**

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : sonhajimuh19@gmail.com

### **Abstract**

This paper aims to understand does the labor union contribute in improving its labor's warfare in PT. Apac Inti Corpora, the obstacles in order to improve the labor's warfare in PT. Apac Inti Corpora, the efforts in order to overcome the obstacles. The result of this research shows that SPA / Serikat Pekerja Apacinti (Apacinti Labor Union) is a labor union in PT. Apac Inti Corpora. This SPA is a helping-hand for the employees and labors alike, and it includes contributing in composing PKB / Perjanjian Kerja Bersama (Collective Labor Agreement) Nevertheless, in fact, almost all organizations in which a labor union is formed fail to apply the labor agreement. As far as concerned, this SPA has succesfully helped its labors and employees with less obstacles. However, one of the only problems which matters is when SPA receives labor dismissing / laying off report. The SPA considers this problem as aberration, and to resolve it, the SPA holds a bipartite conference with the employers. Unfortunatly, the conference fails to resolve. Another solution to resolve this problem is holding another conference, yet this time is a tripartite with Department of Manpower and Transmigration in Semarang, and the latest conference succesfully resolves by giving 70% of basic salary instead of a half, and by giving THR / Tunjangan Hari Raya (Alimony the feast).

**Keywords :** *Labor Union Role; Labor's Warfare; PT. Apac Inti Corpor*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan serikat pekerja/buruh dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT. Apac Inti Copora, hambatan yang di hadapi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di PT Apac Inti Corpora, upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang di hadapi dalam

meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di PT Apac Inti Corpora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Serikat Pekerja Apacinti / SPA merupakan nama organisasi serikat pekerja yang terdapat di PT. Apac Inti Corpora. Peranan Serikat Pekerja di perusahaan ini sangat berpengaruh dalam mensejahterakan pekerja/buruh, termasuk ikut andil dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hampir semua organisasi di mana terbentuk Serikat Pekerja/Buruh tidak semua mulus dalam menerapkan kesepakatan bersama. Selama ini peran Serikat Pekerja/Buruh dalam mensejahterakan pekerja/buruh di perusahaan ini tidak ada hambatan. Serikat Pekerja Apacinti PT. Apac Inti Corpora baru mengalami suatu hambatan dimana salah satunya adalah adanya permasalahan menonaktifkan karyawan / merumahkan karyawan, ketika dirundingkan masih gagal dalam bermediasi karena belum menemukan titik terang. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah berupa pertemuan Tripartit dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dan permasalahan dapat terselesaikan dengan kata sepakat bahwa tetap diberi upah 70% dan Tunjangan Hari Raya (THR).

**Kata Kunci:** *Peranan Serikat Pekerja; Kesejahteraan Pekerja; PT. Apac Inti Corpora.*

## **A. Pendahuluan**

Secara historis lahirnya hukum perburuhan di dunia terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19. Revolusi Industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan. Keprihatinan utama yang mendasari lahirnya hukum perburuhan adalah buruknya kondisi kerja di mana buruh anak dan perempuan bekerja, terutama di pabrik tenun/tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Undang-undang perburuhan pertama muncul di Inggris tahun 1802, kemudian menyusul di Jerman dan Perancis tahun 1840, sedangkan di Belanda sesudah tahun 1870. Substansi undang-undang pertama ini adalah jaminan perlindungan terhadap kesehatan kerja (*health*) dan keselamatan kerja (*safety*). Undang-undang perlindungan inilah yang menandai berawalnya hukum perburuhan.

Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus, karena saat berlangsung Revolusi Industri, konsep negara hukum yang berkembang adalah negara hukum liberal atau negara hukum klasik dengan doktrin *laissez-faire*. Doktrin ini dalam suatu negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban. Maka dari itulah upaya pemerintah untuk melindungi buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung *laissez-faire*, terutama Adam Smith. Mereka menuduh intervensi pemerintah melanggar kebebasan individual dalam melakukan aktivitas ekonomi dan kebebasan kontrak.<sup>1</sup>

Negara Indonesia dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale). Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Terjadinya perbudakan pada zaman dahulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas peri kemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan

---

<sup>1</sup>Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014)

pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan sebagainya. Sedangkan poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar.<sup>2</sup>

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia yang bermartabat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3), bahwa : “Negara Indonesia adalah negara hukum”, sebagai negara hukum, penyelenggaraan negara maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berlandaskan atas hukum. Sebagai negara hukum, maka negara harus menjamin persamaan kedudukan hak dan kewajiban setiap warga negara di hadapan hukum. Kesempatan untuk mendapatkan kesempatan kedudukan, hak dan kewajiban hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan untuk mencapai atau memperoleh kesamaan kedudukan hak dan kewajiban. Kesamaan kesempatan dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas baik oleh pemerintah maupun masyarakat, yang dalam pelaksanaannya disertai dengan upaya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat.<sup>3</sup>

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah

---

<sup>2</sup> *Ibid, op.cit.*, hlm 3

<sup>3</sup> Suhartoyo, Jurnal masalah-masalah Hukum : *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia*, (Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2014), halaman 470.

ketenagakerjaan di tanah air kita, yang artinya kebutuhan-kebutuhan kerja bagi para tenaga yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaannya di daerah-daerah yang sangat besar penduduknya, sedang di daerah-daerah yang masih kurang padat penduduknya dapat dikatakan malah kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, yang cakap dan terampil. Sebagai kita ketahui bahwa hingga dewasa ini, perusahaan-perusahaan yang lama ataupun yang baru kebanyakan didirikan dan dikembangkan di pulau Jawa, sedang yang didirikan dan dikembangkan di luar Jawa dapat dikatakan sangat sedikit.

Faktor inilah yang menjadikan bertumpuknya pengangguran-pengangguran di pulau Jawa, di mana para calon tenaga kerja masih sangat mengharapkan adanya kesempatan yang akan diberikan oleh perusahaan yang demikian banyak itu yang ada di pulau Jawa. Mereka para calon tenaga kerja itu bukan tidak mau bekerja di luar Jawa, akan tetapi perusahaan-perusahaan mana yang dapat menampungnya itu sangat kurang, ini terbukti dari banyaknya pula pendatang baru ke pulau Jawa yang telah padat penduduknya itu untuk mencari kesempatan kerja. Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Apalagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Negara Indonesia, tepatnya di Jawa Tengah terdapat 33.774.141 jiwa, yakni diantaranya didapati 16.435.142 jiwa penduduk yang bekerja dan 863.783 jiwa yang merupakan pengangguran.<sup>4</sup> Terlihat dari angka tersebut membuktikan bahwa masih banyak penduduk di Jawa Tengah yang masih menjadi pengangguran, dan masalah inilah yang masih belum dapat terselesaikan karena adanya ketidakseimbangan antara lapangan pekerja dengan jumlah penduduk di

---

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, Data Tahun 2015.

Jawa Tengah yang tergolong padat. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh memiliki kualitas pendidikan yang tinggi dan sebanding karena ada banyak pula tenaga kerja yang hanya berpendidikan minimal, contohnya lulusan Sekolah Dasar (SD), lulusan tingkat pertama ataupun menengah.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.<sup>5</sup> Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya, majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat.

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses

---

<sup>5</sup> HP Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, makalah, hlm 30

produksi. Hal ini merupakan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat Pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan kedamaian bekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya dalam lembaga kerja sama maupun dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peran serta serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja mulai pada tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional dan tingkat pusat, bahkan sampai pada tingkat federasi, dan kemungkinan berfiliasi dengan serikat pekerja di luar negeri.

Fungsi serikat pekerja/buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Subyek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Di samping itu, mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat maka subyek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat pekerja/buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah, ia mempunyai kedudukan sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah, yaitu mengatur, membina, dan mengawasi. Masyarakat menjadi subjek hukum hubungan industrial karena bagaimanapun juga hubungan industrial berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu

positif atau negatif. Berdampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Tujuan dari hubungan industrial pada dasarnya terkait dengan subjek hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan stabilitas nasional. Meningkatkan produktivitas adalah tujuan utama dari pengusaha dalam mendirikan suatu usaha. Produktivitas yang meningkatkan akan menghasilkan keuntungan. Adanya keuntungan dari hasil proses produksi diharapkan dapat dikembalikan kepada pekerja/buruh guna meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua pekerja/buruh guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila terjadi peningkatan kesejahteraan, secara otomatis penghasilan buruh pun mengalami peningkatan, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi karena telah terjadi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Di sisi lain, akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik, yang selalu diharapkan oleh pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.

Kenyataannya yang ada dalam proses berlangsungnya suatu hubungan industrial tidak seperti yang diharapkan. Majikan sering menempatkan pekerja/buruh pada posisi yang rendah, sebagai faktor ekstern yang kurang diperhatikan. Untuk itulah diperlukan adanya suatu wadah bagi pekerja/buruh sebagai upaya mensejajarkan posisi pekerja/buruh dan majikan dalam proses hubungan industrial dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dengan adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Pada masa Orde Baru masalah yang timbul pada Serikat



Pekerja/Buruh pada umumnya terdapat pada ketidakmandirian Serikat Pekerja/Buruh. Serikat buruh pada masa itu hanya ada satu, yaitu SPSI, yang dianggap oleh banyak kalangan sebagai corong atau boneka majikan. Seringkali SPSI tidak menyuarakan aspirasi atau kehendak pekerja/buruh dan ironisnya hanya menyuarakan aspirasi majikan. Pengurus SPSI kebanyakan telah ditentukan oleh majikan, yakni orang-orang yang dekat dengan mereka (mereka yang pro-majikan). Pemilihan pengurus SPSI seringkali direayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat pekerja/buruh dalam SPSI, tetapi pada kemajemukan Serikat Pekerja/Buruh yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu perusahaan. Adanya serikat pekerja/buruh yang lebih dari satu dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Namun pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalah artikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Adanya ketentuan bahwa serikat pekerja/buruh dapat menerima dari luar negeri ternyata disalahgunakan oleh orang-orang tertentu untuk mengambil keuntungan sepihak. Menggunakan dalih upaya memperjuangkan kesejahteraan buruh, buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan ternyata situasi itu diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat pekerja/buruh yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam buruh yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Akan tetapi belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Fungsi Serikat Pekerja/Buruh mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

PT. Apac Inti Corpora (APACINTI) merupakan produsen *yarn* dan tekstil terkemuka dari Indonesia. Perusahaan ini mengoperasikan pemintalan benang dan pertenunan kain terbesar di dunia dalam satu lokasi, di Bawen, Semarang, Jawa Tengah. Berdiri pada tahun 1989, dengan jumlah karyawan kurang lebih mencapai 7200 karyawan yang 60% adalah wanita. Fasilitas yang tersedia merupakan infrastruktur terbesar, terintegrasi serta dilengkapi dengan mesin pertenunan dan pemintalan tercanggih di Indonesia. PT. Apac Inti Corpora di bawah brand “APACINTI” memproduksi empat kelompok produk antara lain : *yarn*, kain *greige*, kain *finished*, dan denim. Perusahaan ini berfokus pada kualitas dan layanan serta mengeksport produknya ke lebih dari 70 negara di lima benua ke seluruh dunia.

Perusahaan ini awalnya bernama PT. Kanindotex dan berdiri pada tahun 1990 dengan 3 (tiga) unit Spinning, yaitu mulai dari Spinning 2, Spinning 1, dan Spinning 3, dengan mata pintal masing-masing unit 60.000 Spindel dan kapasitas produksi masing-masing 6.000 bale/unit. Namun pada pertengahan tahun 1994, perusahaan ini mengalami penurunan produksi karena biaya produksi sebagian

digunakan untuk ekspansi pabrik weaving 1,2,3 dan Spinning 5, serta Spinning 6 sehingga operasional perusahaan pada saat itu sedikit terganggu. Akhirnya pada bulan Oktober 1995, oleh manajemen Konsorsium PT. Kanindotex berganti menjadi PT. Apac Inti Corpora hingga sampai sekarang ini.

PT. Apac Inti Corpora ini memiliki pekerja yang sangat banyak karena merupakan pabrik pemintalan dan penenunan terbesar di dunia, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya yakni perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang diharapkan dapat menghilangkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat serta menjamin hak-hak tenaga kerja dalam bekerja. Selama ini pekerja berada di posisi yang sangat lemah dalam melindungi serta memperjuangkan haknya, maka untuk melindungi serta memperjuangkan hak-hak mereka dalam bekerja, dibentuk lah suatu serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Metode pendekatan penelitian dalam penulisan ini adalah *Yuridis Empiris*. *Yuridis Empiris* adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menggali informasi dan melakukan penelitian di lapangan guna mengetahui secara lebih jauh mengenai permasalahan yang dibahas, dalam hal ini penelitian dilakukan secara langsung untuk mengumpulkan semua informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, baik dengan wawancara dengan pihak terkait, maupun dengan pengamatan secara seksama terhadap objek penelitian, serta berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian<sup>6</sup>. Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan spesifikasi penelitian *deskriptif analitis*, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan keadaan atau gejala dari obyek yang diteliti

---

<sup>6</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum, Cetakan I*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), halaman 52.

dengan keyakinan-keyakinan tertentu yang didasarkan atas peraturan perundangundangan yang ada, dan kemudian mengambil kesimpulan dari bahan-bahan tentang obyek masalah yang akan diteliti dengan keyakinan-keyakinan tertentu.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Data primer adalah data yang diperoleh secara lisan dari pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini melalui wawancara dengan pejabat di Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan spesifikasi penelitian *deskriptif analitis*, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan keadaan atau gejala dari obyek yang diteliti dengan keyakinan-keyakinan tertentu yang didasarkan atas peraturan perundang-undangan yang ada, dan kemudian mengambil kesimpulan dari bahan-bahan tentang obyek masalah yang akan diteliti dengan keyakinan-keyakinan tertentu.

## **B. Pembahasan**

### **1. Peranan Serikat Pekerja di PT. Apac Inti Corpora ;**

PT. Apac Inti Corpora berdiri pada tahun 1989, namun perusahaan ini baru membentuk Serikat Pekerja pada tahun 2015. Perusahaan yang telah tercatat pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang (Disnakertrans) melalui Wajib Lapor Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 ini memiliki karyawan sebanyak 5.945 karyawan dimana terdiri dari laki-laki yang berjumlah 2.289 orang dan perempuan berjumlah 3.656 orang tercatat pada tanggal 1 Maret 2017.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang 2017.

Serikat Pekerja di PT. Apac Inti Corpora menaungi seluruh departemen di perusahaan yang terdiri dari 4 unit yaitu Denim, Spinning, Greige, dan Garment.

Cara Serikat Pekerja untuk meminimalisir permasalahan yang berkaitan pada karyawannya agar tidak terjadi perselisihan yaitu pada setiap bulannya Serikat Pekerja mengadakan Rapat Pleno. Sebelum mengadakan rapat pleno, para anggota Serikat Pekerja melakukan Rapat Pra Pleno, di mana pada anggota Serikat Pekerja memberikan surat yang diberlakukan kepada seluruh karyawannya guna menampung aspirasi-aspirasi karyawannya. Kemudian apabila terdapat permasalahan mengenai hak-hak karyawan yang belum terpenuhi, Serikat Pekerja melakukan mediasi dengan pihak manajemen. Adapun hak-hak karyawan adalah : upah, uang makan, lembur, cuti, pesangon, kesehatan karyawan, status ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Wewenang Serikat Pekerja di PT. Apac Inti Corpora yakni membuat kesepakatan bersama yang telah dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)<sup>9</sup> antara buruh dengan pengusaha. Serikat Pekerja ikut andil dalam menentukan Upah Minimum Kota (UMK). Serikat Pekerja dalam menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) daerah, bekerja sama dengan SPSI cabang dan Disnaker, adapun prosesnya gabungan dari beberapa SPSI perusahaan bekerja sama dengan SPSI cabang dan Disnaker mengadakan survey ke perusahaan-perusahaan. Setelah ada kesepakatan, hasil dari survey tersebut disampaikan ke Bupati setempat yang kemudian di sampaikan ke Gubernur. Biasanya dilakukan pada bulan November hingga Desember.

---

<sup>8</sup> Wariatmo, *Wawancara Pribadi*, Ketua Serikat Pekerja PT. Apac Inti Corpora (Semarang : 9 Mei, 2017)

<sup>9</sup> Ramidjan, *Wawancara Pribadi*, Kepala Bagian HRD PT. Apac Inti Corpora (Semarang : 8 Mei, 2017)

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut SPA PT. Apac Inti Corpora yakni :

- a) Sebagai pihak yang berkewajiban untuk melindungi dan mempertahankan hak-hak yang telah diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang tercantum di Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b) Sebagai tempat menyalurkan aspirasi bagi pekerja/buruh di perusahaan
- c) Sebagai pihak untuk dan atas nama pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan dan pembuatan PKB
- d) Sebagai pihak yang mewakili anggotanya dalam Lembaga Kerja sama di bidang Ketenagakerjaan

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu :

- a) Sebagai mitra pengusaha dan pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan;
- b) Sebagai menyalurkan aspirasi anggota;
- c) Mewakili anggotanya dalam Lembaga Kerjasama di bidang Ketenagakerjaan;
- d) Sebagai pihak untuk dan atas nama pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan dan pembuatan PKB;
- e) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian anggotanya;
- f) Mendorong peningkatan disiplin etos kerja dan produktivitas kerja;
- g) Mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha;
- h) Turut serta berpartisipasi dalam merumuskan kebijakan Perusahaan tanpa melampaui otoritas manajemen dan kebijakan ketenagakerjaan;

Melaksanakan konsolidasi pemahaman antara mengambil keputusan dengan seluruh setiap individu pekerja/buruh sebagai upaya imunisasi terganggunya hubungan industrial yang sehat dan infiltrasi luar perusahaan.

## **2. Faktor penghambat atau permasalahan yang ada dalam serikat pekerja di PT. Apac Inti Corpora**

Faktor penghambat atau permasalahan yang ada dalam serikat pekerja di PT. Apac Inti Corpora belum pernah ada dari terbentuknya Serikat Pekerja Apacinti di Tahun 2015. Hingga ditemukan permasalahan pada tahun 2016. Pada tanggal 23 Juni 2016 telah didapati bahwasanya PT. Apac Inti Corpora memiliki permasalahan tentang Merumahkan Karyawan. Adapun karyawan yang dirumahkan 2,9% sejumlah 191 karyawan dari total 6.557 karyawan selama 1 s/d 3 bulan.

Dalam permasalahan ini pihak manajemen hanya memberikan upah sebesar 50% kepada karyawan yang dirumahkan disebabkan dari situasional kemampuan perusahaan pada saat itu, akan tetapi dari pihak SPA PT. Apac Inti Corpora tidak menyetujui jika hanya diberikan upah sebesar 50% dan meminta untuk memberikan upah 100% kepada karyawan yang dirumahkan tersebut serta menimbangkan selama karyawan dirumahkan, THR tetap diberikan sesuai regulasi yang berlaku (Permennaker RI No. 6 Tahun 2016), tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. SPA PT. Apac Inti Corpora akhirnya melakukan pertemuan Bipartit dengan pihak manajemen perusahaan untuk memusyawarahkan permasalahan tersebut. Perundingan pertama dilaksanakan pada Senin, 23 Mei 2016, yang kedua dilaksanakan pada Selasa 24 Mei 2016, dan yang terakhir dilaksanakan pada Jumat, 27 Mei 2016. Selama tiga kali perundingan tersebut belum juga menemukan titik terang. Serikat pekerja mengalami hambatan dari segi teknik bernegosiasi, karena selama tiga kali perundingan tidak dapat

mempertahankan hak upah karyawan yang dirumahkan tersebut. Sedangkan mulai 31 Mei 2016 perusahaan sudah melaksanakan merumahkan karyawan meskipun belum ada kata sepakat.<sup>10</sup>

Pihak SPA menginginkan bahwa jalinan hubungan industrial yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja tetap harus dipelihara dalam kondisi sesulit apapun, sehingga setiap kesulitan yang timbul akibat kebijakan yang berdampak pada situasi internal perusahaan perlu dibicarakan secara bersama-sama melalui LKS Bipartit dalam rangka menjaga stabilitas Perusahaan.

**3. Upaya yang dilakukan SPA untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melakukan pertemuan Bipartit dengan pihak Manajemen Perusahaan.**

Namun dalam perundingannya yang selama tiga kali pertemuan belum menemukan titik terangnya, sehingga pihak Serikat Pekerja Apacinti bertindak dengan meminta pihak manajemen perusahaan guna melakukan pertemuan Tripartit dan meminta pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Semarang untuk memfasilitasi permasalahan yang terjadi antara Serikat Pekerja Apacinti dan Manajemen PT. Apacinti Corpora.

### **C. Simpulan**

Serikat Pekerja memiliki peran penting dalam PT. Apacinti Corpora. Peran suatu Serikat Pekerja tidak hanya melindungi dan mempertahankan hak-hak pekerja/buruh di satu perusahaan tersebut, akan tetapi juga selalu bertindak dan mengupayakan agar pekerja/buruh dapat sejahtera. Serikat Pekerja Apacinti PT. Apacinti Corpora baru mengalami suatu hambatan di mana salah satunya adalah adanya permasalahan menonaktifkan karyawan / merumahkan karyawan. Penyebab dari permasalahan ini adalah dikarenakan perusahaan tersebut sedang

<sup>10</sup> Abdul Fatah, *Wawancara Pribadi*, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Semarang : 23 Mei, 2017)



mengalami penurunan produksi, sehingga pihak manajemen perusahaan merumahkan sebagian karyawannya dan hanya memberikan upah sebesar 50%. Pihak SPA tidak menyetujui adanya hal tersebut dan meminta memberikan upah sebesar 100% kepada karyawan yang dirumahkan tersebut. Sudah tiga kali lamanya melakukan perundingan tetapi belum menemukan titik terangnya.

Upaya yang dilakukan SPA untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah bertindak dengan meminta pihak manajemen perusahaan guna melakukan pertemuan Tripartit dan meminta pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Semarang untuk memfasilitasi permasalahan yang terjadi antara Serikat Pekerja Apac Inti dan Manajemen PT. Apac Inti Corpora.

#### **D. Daftar Pustaka**

- Abdul Fatah, *Wawancara Pribadi*, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Semarang : 23 Mei, 2017)
- Abdulkadir, Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum, Cetakan I*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *Hubungan antara Majikan dan Buruh*. Jakarta : Bina Aksara.
- HP Rajagukguk. 2000. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Keputusan Presiden No. 23 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO NO. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi.
- Philipus, M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya : Bina Ilmu.
- Ramidjan, *Wawancara Pribadi*, Kepala Bagian HRD PT. Apac Inti Corpora (Semarang : 8 Mei, 2017)
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Suhartoyo. 2014. Jurnal masalah-masalah Hukum : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- Wariatmo, Wawancara Pribadi, Ketua Serikat Pekerja PT. Apac Inti Corpora (Semarang : 9 Mei, 2017)